



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 342.5:159

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор кафедри педагогіки і психології управління  
соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

ORCID:0000-0003-4698-2620

E-mail: palex37@ukr.net

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРИРОДА ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА

**Анотація:** Суперечлива природа феномену лідерства зумовлена поєднанням у ньому індивідуального характеру особистості лідера та суспільного характеру його прояву. Водночас природа лідерства має соціально-психологічний характер, оскільки вплив лідера на інших людей та на соціальні групи відбувається виключно завдяки його специфічним психологічним якостям, насамперед харизмі. Ефективне використання лідером своєї соціально-психологічної природи вимагає знання ним психологічних характеристик людей, на яких він здійснює свій вплив, та характеристик організації, у складі якої вони виконують спільну діяльність. Уміння реалізувати ці можливості формується в системі освіти через організацію виявлення потенційних лідерів та наступної їх цілеспрямованої підготовки.

**Ключові слова:** лідерство, суперечливість, індивідуальність, соціально-психологічна природа, вплив, прояв, відповідальність.

Olexandr Ponomaryov

Professor (Technical Sciences) at the Department of Pedagogy and Psychology of Social  
Systems Management of the National Technical University  
“Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine

ORCID:0000-0003-4698-2620

E-mail: palex37@ukr.net

### THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL NATURE OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP

**Abstract:** The contradictory nature of the phenomenon of leadership is due to the combination in it of the individual character of the personality of the leader and the public character of his manifestation. At the same time, the nature of leadership has a socio-psychological character, since the influence of the leader on other people and on social groups is due solely to his specific psychological qualities, primarily charisma. Effective use of the leader of his socio-psychological nature requires the knowledge of the psychological characteristics of people on whom he exercises his influence and the characteristics of the

© Олександр Пономарьов, 2017

*organization in which they perform joint activities. The ability to realize these opportunities is formed in the education system through the organization of identifying potential leaders and their subsequent focused training.*

**Key words:** *leadership, inconsistency, individuality, socio-psychological nature, influence, manifestation, and responsibility.*

**Загальна постановка проблеми.** Суспільна природа людини породжує цілий спектр цікавих і суперечливих особливостей її буття. Однією з них постає необхідність задоволення своїх життєвих потреб переважно через свою участь у спільній з іншими людьми діяльності. Оскільки ж ця участь вимагає чіткого розподілу функцій та обов'язків між виконавцями, організації й координації їх дій, виникає необхідність в управлінні людьми та їхньою діяльністю. Ця необхідність, у свою чергу, зумовлює суспільну потребу в лідерах, тобто в людях, здатних не тільки керувати, але й переконувати інших, впливати на них та вести за собою. Реакцією на неї у повній відповідності до синергетичної закономірності самоорганізації, саморозвитку і самоуправління складних відкритих систем і став феномен лідерства.

Складний і дещо таємничий характер феномену лідерства викликає інтерес дослідників щодо його сутності, природи та можливостей використання на благо суспільства і самого лідера. При цьому ми маємо на увазі не матеріальний достаток лідера, а перш за все, його особистісний розвиток і максимальну реалізацію його професійного та особистісного творчого потенціалу, чітке усвідомлення ним своєї високої суспільної місії. Однак її успішне виконання пов'язано з проблемою розуміння складної соціально-психологічної природи самого феномену лідерства й суперечностей між індивідуальністю лідера та її суспільними проявами.

Йдеться про необхідність збереження лідером своєї індивідуальності як умови його максимальної особистісної самореалізації при забезпеченні високої ефективності впливу на своє оточення і прагнення успішно розширювати коло своїх прихильників і послідовників. Важливо при цьому, щоб лідер всебічно уникав використання силових методів впливу, віддаючи перевагу соціально-психологічним методам, які найбільш адекватні до самої природи лідерства.

Важливість і актуальність цієї проблеми зумовлена потребами виявлення потенційних лідерів та наступної їх цільової підготовки в системі освіти, а також організації післядипломної освіти і підвищення кваліфікації діючих керівників-лідерів, узагальнення їхнього досвіду практичної діяльності, визначення труднощів та ускладнень і шляхів їх ефективного подолання.

Лідерство як соціально-психологічний феномен відоме людям з давніх давен, а загальної закінченої теорії цього явища ще так і не створено. Уявляється очевидним, що універсальна теорія лідерства й неможлива, як неможлива універсальна теорія людини. Але на феноменологічному рівні теоретичні напрацювання у сфері природи й сутності лідерства вкрай необхідні, оскільки вони дають можливість вивести певні закономірності цього явища. Передусім йдеться про суперечність між індивідуальною природою лідерства та його суспільними проявами.

Не менш цікавим виявляється зв'язок порушеної проблеми з прикладними питаннями. Одним з них виступає розробка ефективних способів і засобів адекватного виявлення потенційних лідерів та організація системи їх дійової професійної підготовки та особистісного розвитку. Перш за все, йдеться про належний розвиток їхніх лідерських якостей, про культуру взаємодії з людьми та характер міжособистісного спілкування. Для розв'язання проблеми урахування соціально-психологічної природи феномену лідерства

важливим практичним завданням є також розробка методів оволодіння лідерами технікою ефективного впливу на людей і аргументацією, необхідною для їх переконання.

Системний підхід до дослідження основних аспектів порушеної проблеми дозволить також визначити доцільні співвідношення між принциповістю та гнучкістю лідера, між застосовуваними силовими і соціально-психологічними методами впливу на людей, між прагненням зберегти свою ідентичність і тими змінами, яких вимагає динамічний характер сьогодення.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми** дозволяє стверджувати, що вона продовжує привертати увагу широкого загалу філософів і психологів, соціологів і педагогів, фахівців з управління соціальними системами. Значна частка наукових публікацій містить результати дослідження різних аспектів харизматичного лідерства. Як приклад, можна навести роботи таких авторів, як Д. Адаїр, Б. Басс, В. Бенніс, А. Віллнер, Т. Гура, Т. Доу, А. Кочетков, В. Мороз, П. Павленко, О. Романовський, В. Титаренко, Я. Коломінський та інші. Аналізу харизматичного лідерства як специфічного соціально-психологічного феномену присвячено статтю З. Черваньової [13]. Глибоко і детально аналізує природу харизми та її роль у здійсненні впливу лідера на людей, оскільки вона виступає джерелом його влади над людьми, М. Гантер [15]. З позицій розкриття сенсу соціально-психологічної природи харизматичного лідерства і особливостей поведінки оточення лідера цікаві дослідження з психології послідовників харизматика свого часу виконав Р. Хаммель [16].

Поведінкові особливості прояву харизматичного лідерства в організації, завдяки яким відповідна особистість й утверджує себе як лідера, розглядають Дж. Конжер та Р. Канунго [14]. Шляхи і засоби активізації лідерського потенціалу аналізують В. Михайличенко та Л. Грень [7]. Досить цікаву проблему соціально-особистісної адаптованості як вкрай важливий складник лідерського потенціалу студентів розглядає Я. Мовчан [8].

Важливий аспект досліджень із проблеми являє собою аналіз становлення лідерських рис і якостей в процесі особистісного розвитку людини. Істотний інтерес становлять теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці, які розробляє Н. Підбуцька. Вона, зокрема, визначає лідера «як такого члена малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для її організації при вирішенні конкретного завдання Він демонструє більш високий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання» [9, с. 27]. Проблема становлення лідерства в середовищі студентської молоді присвячено також роботи Г. Банних, Н. Белякової, Т. Махіної, М. Чепиги та інших.

Відомий американський психолог Д. Пір так визначає цікавий соціально-психологічний аспект феномену лідерства: найважливішою характеристикою твого лідерства є масштаб особистостей тих, хто вирішив іти за тобою. Загальні проблеми психології лідерства детально аналізує у своїй роботі Т. Бендас [2]. На переконання Д. В. Алфімова, «ефективний лідер» – це особистість, яка має значний вплив на думку й поведінку членів групи та яка планує, організовує, контролює діяльність підлеглих задля розв'язання завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового [1, с. 50].

Італійський філософ, психолог і соціолог А. Менегетті, засновник онтопсихології, системно досліджуючи феномен лідерства, підкреслював, що «в лідері, перш за все, важлива особистість». Справжній лідер, за його словами, «це доленосний момент духу в світі як рука допомоги для багатьох. Лідер – це людина, яка, задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес. Великий лідер, керуючи інтересами, розподіляючи блага

й розвиваючи власну діяльність, забезпечує роботою сотні людей, стимулює прогрес у суспільстві, вносить оживлення, діалектику, які дають поштовх еволюції» [6, с. 15].

Сьогодні значну увагу дослідників все більше привертає відносно новий предмет аналізу, яким є феномен парадоксального лідерства. Піонерні роботи у цій сфері виконали Р. Фарсон та Р. Кейс [11]. Вони й автори наступних робіт переконливо свідчать, що парадоксальні поведінка і спосіб життя лідерів стають джерелами їх успіху. Так, один з відомих японських лідерів бізнесу, голова корпорації Kyosera та DDI Казуо Інаморі впевнений, що «лідер повинен розбити кайдани «здорового глузду»» [4, с. 261]. Подібні висловлювання часто наводить у своїх книгах і Дональд Трамп. Наприклад, на його переконання, «Страхові притаманна риса перебільшення: через це проблема уявляється більш масштабною, ніж вона є насправді. У старовинному прислів'ї говориться: «у страху очі великі», і це правда. Протистояти страху здатна віра, це одна з причин, щоб вірити в себе і вважати себе переможцем. Треба знати, що ви здатні впоратися з будь-якими перешкодами, недоброзичливцями та проблемами на своєму шляху» [10, с. 73].

На думку З. Черваньової, «часто лідери є пасіонаріями, фокусуючи у собі революційні соціальні сили, і вони несуть відповідальність за значну кількість суспільних трансформацій». Дослідниця впевнена в тому, що харизматичних лідерів можна знайти в комерційних фірмах та інших складних формальних організаціях. Існують приклади лідерів харизматичного бізнесу [13, с. 80].

Наведений далеко неповний огляд літературних джерел з порушеної проблеми дає можливість впевнитися у важливості й водночас надзвичайній складності феномену лідерства, зумовлених його суперечливою соціально-психологічною природою.

**Невирішеними аспектами проблеми** лишаються визначення джерел тих суперечностей, які пов'язані з природою лідерства, а також шляхів, засобів і способів самоідентифікації лідерів у просторі їх суспільних взаємозв'язків та взаємовідносин. Крім того, в літературі ще недостатньо висвітлені завдання з організації цілеспрямованого особистісного розвитку потенційних лідерів та їх соціалізації в системі освіти й адекватні цим завданням дидактичні умови й застосовувані педагогічні технології.

**Мета статті** полягає як у спробах уточнення й узагальнення джерел та витоків суперечності самого феномену лідерства і його проявів, так і у спробах визначення можливостей та доцільних засобів і способів використання цих результатів для підвищення точності виявлення потенційних лідерів і наступної організації цілеспрямованого розвитку їх лідерських рис і якостей. При цьому такий розвиток має виходити із суспільних потреб та з глибокого усвідомлення лідерами цих потреб і спрямування своєї діяльності на їх задоволення.

**Виклад основного матеріалу** доцільно розпочати з констатації того очевидного факту, що лідерство виникає як відповідь на потреби суспільства в організації взаємодії людей і належної координації їхніх дій, завдань і функцій в процесі виконання спільної діяльності. І в цій якості феномен лідерства має розглядатися як одна з нагальних суспільних потреб. Адже без спеціальних механізмів, якими виступають керівництво та лідерство, переважна більшість людей проявлятиме пасивність і уникатиме участі в суспільно необхідній праці. Тому не випадково І. Кант свого часу писав, що «лінь і боягузтво – ось причини того, що люди, яких природа давно звільнила від чужого керівництва, все ж охоче залишаються все життя неповнолітніми. І з цих же причин так легко інші привласнюють собі право бути їхніми опікунами». Філософ підкреслював, що «так зручно бути неповнолітніми. Якщо у мене є книга, яка мислить за мене, якщо у мене є «пастир», совість якого може замінити мою, або лікар, що приписує мені певний спосіб життя, то чи варто струджувати себе!» [5, с. 27].

Подібна ситуація особливо чітко проявилася в Україні в перші роки після отримання незалежності. Поширений патерналізм як сподівання на те, що влада й держава турбуватимуться про кожного з нас, про наш добробут, посилювала панівна радянська ідеологія. Справжніх лідерів, здатних чітко осмислити цілі й прагнення людей в нових умовах, вказати шляхи їх досягнення та повести за собою, не з'явилося. Лідери меншого масштабу проявили себе у підприємництві, розпочали успішну бізнесову діяльність, буквально під час ведення справи оволодівали законами ринкової економіки. Безумовно, ця діяльність відігравала й відіграє істотну соціальну роль. Але відсутність яскравих лідерів загальнонаціонального рівня стала основною причиною глибокої системної кризи, яка за своєю суттю є фактично кризою управління.

Ті формальні лідери, які приходять до влади, турбуються передусім про її збереження та про використання її можливостей для максимального задоволення своїх власних інтересів. Обіцянки, які щедро роздаються виборцям, вони забувають на другий день після отримання влади. А як справедливо пише А. Менегетті, «успіх лідера полягає в досягненні найвищого результату його діяльності, який приносить також користь всім тим, хто на нього працює і кого він веде за собою. Все у світі функціонує завдяки лідерам, вони – провидіння в дії, що примушує працювати навіть людей, не наділених особливими здібностями» [6, с.77]. Саме користь для всіх, кого лідер веде за собою, і слід вважати основною метою його діяльності й об'єктивною оцінкою її дійсної ефективності. Ця користь для всіх виступає водночас і тестом на справжність лідерства відповідної людини.

Соціально-психологічна природа лідерства повною мірою проявляється в тій складності та суперечливості цього феномену, які є проявом того, що воно одночасно постає й індивідуальним, і суспільним явищем. Індивідуальність природи лідерства полягає в тому, що лідером виступає унікальний індивід, який постає яскравою особистістю з притаманною їй властивістю сильного впливу на людей. Суспільний же характер його природи, пов'язаний з тим, що лідерство проявляється тільки в певному людському середовищі саме як реалізація впливу й неформальна влада над людьми. З цієї суперечності випливає й та індивідуально-соціальна особливість, згідно з якою справжньому лідерові має бути притаманне відчуття його особистої відповідальності за тих людей, які йому повірили, а також за ті дії та їх наслідки, які стали результатом цієї віри і влади лідера на ними.

Для феномену лідерства взагалі як важливого і специфічного соціально-психологічного явища та й для кожного конкретного лідера як особистості саме відповідальність за свої слова і дії, за виконані й невиконані обіцянки виступає основним індикатором дійсності та обґрунтованості його влади над людьми, його морального права впливати на них і вести їх за собою. На жаль, життєва практика переконливо свідчить про те, що серед претендентів на лідерські ролі є багато безвідповідальних людей. Рівень їхньої професійної компетентності й особливо моральнісних якостей не дає їм права вважатися і бути лідерами. Однак прагнення будь-що отримати владу над людьми й розвинені навички соціальної демагогії та маніпулятивного впливу допомагають їм домагатися своїх цілей навіть тоді, коли вони й самі розуміють свою обмеженість.

Подібні достатньо поширені ситуації також необхідно вважати проявами складної й суперечливої соціально-психологічної природи лідерства. Тому вони мають ретельно досліджуватися, оскільки в них не просто поєднуються, а тісно переплітаються психологія індивіда і натовпу, психологія свідомого й несвідомого, активна нахабна самовпевненість і соціальна лінь та пасивність. Саме дві останні якості й виступають однією з основних причин того, що люди навіть не двічі, а багаторазово наступають на одні й ті ж граблі, обираючи до владних структур пройдисвітів, які вже показували свої справж-

ні цілі й наміри. А вони самі впевнено вважають себе лідерами, і давно навчилися доводити це іншим людям.

Ось чому вкрай необхідні глибокі дослідження з філософії лідерства, його соціально-психологічних особливостей та проявів цих особливостей в реальних умовах суспільного життя. Не випадково З. О. Черваньова вважає, що «для реалізації потенціалу «органічного» лідерства (на відміну від часто штучної функції влади) необхідно зрозуміти, що і як відбувається у психологічному обличчі лідера, з одного боку, і його соціальній ролі – з іншого» [13, с. 80-81]. На нашу думку, слід додати, що важливо також спробувати з'ясувати й те, як сам лідер розуміє свою соціальну роль і як він презентує її своєму оточенню.

Люди позитивно реагують на харизму лідера. При цьому якимось вони не звертають увагу на те, що сучасні соціальні технології дозволяють будь-кому розвинути свої харизматичні якості й зовнішню привабливість, а спеціальні психологічні тренінги допомагають набутти стійких навичок впливу на людей. Таким чином, виявляється можливим штучно створити імідж лідера. Тому вкрай важливо, щоб, крім харизми, людині, яка претендує на роль лідера, був притаманний високий рівень професійної і соціальної компетентності та розвинені особистісні риси і якості, що у своїй єдності й системній цілісності утворюють своєрідний лідерський потенціал.

Цей потенціал разом з високими морально-вольовими якостями лідера та його напруженою повсякденною роботою з самовдосконалення, розвитку та реалізації своїх можливостей і є передумовою результативного досягнення життєвого успіху і максимальної самореалізації. Той же А. Мінегетті справедливо пише, що «досягнення лідером висот економічного успіху послідовно визначається, крім всього іншого, технічною підготовкою, інтенсивним навчанням, принесенням чогось в жертву. Йдеться про суто індивідуальну підготовку: спочатку необхідно відшліфувати до блиску технічні інструменти, знання, тому що потім вони слугуватимуть віхами просування природного потенціалу до досконалості. Тут неприпустима будь-яка імпровізація: тільки повсякденна підготовка відповідно до бажаної мети» [6, с. 78]. Ми не можемо погодитися з останньою фразою автора, оскільки літературні дані й наші власні дослідження свідчать, що імпровізація, особливо характерна парадоксальному лідерству, є проявом розвиненої інтуїції, і в більшості випадків призводить до успіху.

Тут було розглянуто переважно сукупність чинників, які характеризують індивідуальні аспекти лідерства. Однак вони мають сенс тільки у єдності з тими чинниками, які характеризують соціальні аспекти природи лідерства. Він має знати людей, їхні цілі й потреби, прагнення й інтереси, він повинен дбати про спільні цінності й уміти спілкуватися з людьми, підтримувати серед своїх прихильників і послідовників командний дух. Як стверджує Дональд Трамп, «я впевнений, що підтримання командного духу в особистому й професійному житті може принести дуже хороші, часом неочікувані результати. Крім всього іншого, це удове почуття – знати, що йдеш однією дорогою з одноподумцями. Віддавайте належне силі команди – і станете її важливим (і впливовим) учасником» [10, с. 29]. Ми ж впевнені, що лідера повинен віддавати належне не просто команді, а й кожному з її учасників. Саме в цьому разі поєднання потенціалу кожної особистості утворюватиме потужний синергетичний ефект.

Соціальна психологія розглядає два основних типи взаємовідносин людей в процесі здійснення ними спільної діяльності – кооперацію і конкуренцію. Лідер також може зустрічатися з конкуренцією у своєму оточенні. У такому разі одні лідери прагнуть тиснути на конкурента, примушуючи його підкоритися своїй волі. Це звичайно характерно для недостатньо сильних лідерів. В той же час інші, частіш за все сильні лідери

прагнуть дати своєму конкурентові певний простір для реалізації отриманих від лідера повноважень і відповідальності. Тим самим такі лідери поступово немовби трансформують конкуренцію у кооперацію. У великих організаціях може формуватися навіть певна ієрархія лідерського впливу, яка дозволяє топ-лідерові істотно підвищити ефективність своєї управлінської діяльності.

Суперечність між індивідуальним і соціальним в природі лідерства дає вагомі підстави стверджувати, що характер взаємовідносин лідера з оточенням, в тому числі зі своїми потенціальними конкурентами, істотною мірою залежить від характеру його психологічних характеристик, його діяльності й поведінки, обумовлених його включеністю у своє оточення і його психологічними характеристиками. Саме розвинене вміння успішно включатися в певну організацію чи якусь іншу соціальну групу є однією з визначальних особливостей лідера.

Відомий фахівець з управління соціальними системами О. С. Віханський чітко зазначає з цього приводу, що «для того, щоб зрозуміти, як будується взаємодія людини з організацією, необхідно з'ясувати не тільки у чому полягає сутність проблеми цієї взаємодії, але й те, що в особистості людини визначає її поведінку в організації і які характеристики організаційного оточення впливають на процес включення людини в діяльність організації» [3, с. 219]. Знання цих характеристик виступає однією з важливих передумов успішності лідера й ефективності його впливу на людей, а отже, й діяльності організації.

Соціально-психологічна природа лідерства зумовлює потребу лідера у знанні згаданих характеристик не тільки для свого успішного входження в організацію, але й для допомоги такого входження іншим людям, що істотно сприяє підвищенню загальної ефективності діяльності цієї організації. Ось чому Віханський підкреслює, що «необхідною умовою успішного входження в організацію є вивчення системи цінностей, правил, норм і поведінкових стереотипів, характерних для даної організації» [3, с. 233]. З цим не можна не погодитися, оскільки вказана система фактично виступає відображенням інтегральної соціальної характеристики організації.

Знання цієї характеристики максимальною мірою сприяє розвитку такої специфічної соціальної здатності лідера, як його вміння, по-перше, раціонально розподілити функції й обов'язки між виконавцями з урахуванням їхніх знань, умінь, навичок та взаємовідносин, що склалися між ними. По-друге, важливою його здатністю є й вміння вселити в людей впевненість в успішному виконанні ними своїх завдань та розуміння місця цих завдань в загальній системі цілей діяльності організації. По-третє, лідер готовий брати на себе відповідальність за свої дії та рішення, незалежно від того позитивний чи негативний характер матимуть їхні результати і наслідки.

Дійсно, соціальна природа лідера й полягає в тому, що він є людиною, яка знає, що треба робити і вміє організувати людей на ефективну реалізацію своїх планів і волі. Він вміє переконувати і здатний повести людей за собою, водночас брати на себе відповідальність, якої значна частина людей (за деякими даними – до 75 %) прагнуть уникнути. Лідерів ж притаманні дисципліна, зібраність, знання того, що і як йому треба робити в будь-якій ситуації. Одними з найбільш важливих рис лідера є його сміливість і здатність ризикувати. Однак його ризиковані рішення не безоглядні, а чітко продумані, вмотивовані глибокою оцінкою ризику.

Ще однією специфічною якістю, яка відрізняє справжнього лідера від інших людей, є те, що він постійно моделює майбутнє у своїй уяві, інколи навіть не усвідомлюючи цього. Тому лідер частіш за все заздалегідь знає, що він робитиме і для чого. Іншими словами, можна стверджувати, що лідер не планує майбутнє, не заглядає у нього, а безпосередньо живе у ньому. Саме тому він досягає успіху, завжди йде на кілька кроків

попереду інших людей. Ця здатність вимагає розвинених морально-вольових якостей і навіть амбіції, як стверджує А. Менегетті. Вчений спеціально наголошує на тому, що для того, «щоб стати переможцем, лідеру крім природного потенціалу і раціональної техніки необхідна амбіція. Лідеру має бути притаманна мужність, щоб платити особливу ціну за свою винятковість. Без амбіції розум марний. Воля потрібна так само, як і розум; більш того, вище піднімається той, у кого сильніше воля, а не той, у кого більше розуму. Часта розумна людина не наділена волею і амбіціями» [6, с. 78]. Це його парадоксальне, на перший погляд, твердження підкріплюють численні приклади з життєвої практики. Так, досить часто спостерігається ситуація, коли людина, якій притаманні лідерські якості, але відсутня амбітність, свідомо відмовляється від лідерської ролі, хоча й належним чином виконує необхідні соціальні функції і завдання.

**Висновки.** Наведені результати аналізу соціально-психологічної природи феномену лідерства дають вагомі підстави для таких висновків. По-перше, складність і суперечливість феномену лідерства істотною мірою зумовлена його індивідуально-соціальною природою. Вона полягає в тому, що особистість лідера характеризується індивідуальними й неповторними якостями, натомість прояв його лідерства можливий тільки в певних соціальних утвореннях. По-друге, сама природа лідерства має соціально-психологічний характер, оскільки вплив лідера на інших людей та на соціальні групи відбувається виключно завдяки його специфічним психологічним якостям, насамперед харизмі. По-третє, соціально-психологічна природа лідерства зумовлює потребу лідера у знанні психологічних характеристик людей, на яких він здійснює свій вплив, та характеристик організації, у складі якої вони виконують спільну діяльність. По-четверте, для успішного виконання своєї важливої суспільної місії лідеріві вкрай потрібні висока професійна компетентність, чіткі моральнісні принципи і переконання та розвинені морально-вольові якості.

**Напрямки подальших розвідок.** Уявляється за доцільне здійснювати подальші поглиблені дослідження природи феномену лідерства, спрямовані на з'ясування соціальних впливів на професійний і особистісний розвиток лідера, які б забезпечували істотне підвищення рівня ефективності його діяльності. Заслужують також уваги й питання уточнення тих основних джерел, які породжують суперечливість проявів лідерства і специфічного характеру впливу кожного з них на становлення і розвиток особистості лідерства. Цікаво було б і визначити можливості впливу з тим, щоб процеси особистісного розвитку лідерів зробити більш керованими при безумовному збереженні їхньої самобутності й індивідуальності.

#### **Список літератури:**

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
2. Бендас Т. Психология лидерства: учебное пособие / Т. В. Бендас. СПб.: Питер, 2009. 431 с.
3. Виханский О. С. Стратегическое управление: Учебник. 2-е изд., М.: Гардарики, 1999. 296 с.
4. Инамори К. Страсть к успеху. Японское чудо / Казуо Инамори. Ростов н/Д.: Феникс, 1998. 320 с.
5. Кант И. Соч. в 6-ти т. Т. 6. М.: Мысль, 1966. 743 с.
6. Менегетти А. Психология лидера / Антонио Менегетти; Изд. 3-е, М.: ННБФ «Онтопсихология», 2001. 208 с.



7. Михайличенко В. Грень Л. Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процес се обучения // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 57-67.
8. Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів / Яна Мовчан // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 68-75.
9. Підбуцька Н. В. Теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці / Ніна Підбуцька // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 4. С. 26-35.
10. Трамп Д. Лидерство. Золотые правила Дональда Трампа / Дональд Трамп, Меридит МакИвер. М.: Эксмо, 2014. 224 с.
11. Фарсон Р. Парадоксы лидерства / Ричард Фарсон, Ральф Кейес. М.: София, 2006. 160 с.
12. Фрейд З. По ту сторону наслаждения. Тотем и табу. «Я» и «Оно». Неудовлетворенность культурой / Зигмунд Фрейд – 2-е изд. Харьков-Белгород: Книжный клуб «Клуб семейного досуга», 2015. 480 с.
13. Черванева З. Харизматическое лидерство как социально-психологический феномен / Зинаида Черванева // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 76-86.
14. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // Journal of Organizational Behavior. 1994. № 15. P.439-452.
15. Gunter M. Charisma / M. Gunter // Journal of communications. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2-54.
16. Hummel R. P. Psychology of charismatic followers / Ralph P. Hummel // Psychological Report. 1975. December. P. 759.

#### **References:**

1. Alfimov D. V. (2010) *Zmist fenomenu «liders'ki iakosti osobystosti»* [Contents of the phenomenon "leadership qualities of personality"] // *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyschij i zahal'noosvitnij shkolakh : zb. nauk. pr. / Klasych. pryvat. un-t. Zaporizhzhia., Vyp. 11 (64). S. 44–51.*
2. Bendas T. *Psihologija liderstva: uchebnoe posobie* [Psychology of leadership: a tutorial]/ T. V. Bendas. SPb.: Piter, 2009. 431 s.
3. Vihanskij O. S. *Strategicheskoe upravlenie: Uchebnik. 2-e izd.,* [Strategic Management: A Textbook. 2nd ed. ]M.: Gardariki, 1999. 296 s.
4. Inamori K. *Strast' k uspehu. Japonskoe chudo* [ Passion for success. The Japanese miracle], Rostov n/D.: Feniks, 1998. 320 s.
5. Kant I. *Soch. v 6-ti t. T. 6.* [Composition in 6 volumes] M.: Mysl', 1966. 743 s.
6. Menegetti A. *Psihologija lidera* [Psychology of the leader]/ Antonio Menegetti; Izd. 3-e, M.: NNBF «Ontopsihologija», 2001. 208 s.
7. Mihajlichenko V. Gren' L. *Aktivizacija liderskogo potenciala studentov vysshih uchebnyh zavedenij v proces se obuchenija* [Activation of leadership potential of students of higher educational institutions in the process of training] // *Teorija i praktika upravlinnja social'nimi sistemami. 2017. № 1. S. 57-67.*
8. Movchan Ya. *Sotsial'no-osobystisna adaptovanist' iak skladova liders'koho potentsialu studentiv* [Social-personal adaptability as a component of student leadership

potential] // *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nykh systemamy*. 2017. № 1. S. 68-75.

9. Pidbut's'ka N. V. *Teoretychni osnovy vyvchennia fenomenu liderstva u starshomu iunats'komu vitsi* [Theoretical basis for studying the phenomenon of leadership in senior youth] // *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nykh systemamy*. 2015. № 4. S. 26-35.

10. Tramp D. *Liderstvo. Zoloty pravila Donal'da Trampa* [Leadership. The Golden Rules of Donald Trump] M.: Jeksmo, 2014. 224 s.

11. Farson R. *Paradoksy liderstva* [Paradoxes of leadership] / Richard Farson, Ral'f Kejes. M.: Sofija, 2006. 160 s.

12. Frejd Z. *Po tu storonu naslazhdenija. Totem i tabu. «Ja» i «Ono». Neudovletvorennost' kul'turoj* [On the other side of enjoyment. Totem and taboo. "I" and "It". Dissatisfaction with culture] – 2-e izd. Har'kov-Belgorod: Knizhnyj klub «Klub semejnogo dosuga», 2015. 480 s.

13. Chervaneva Z. *Harizmaticheskoe liderstvo kak social'no-psihologicheskij fenomen* [Charismatic leadership as a socio-psychological phenomenon] / Zinaida Chervaneva // *Teoriia i praktika upravlinnja social'nimi sistemami*. 2017. № 1. S. 76-86.

14. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. № 15. P.439-452.

15. Gunter M. Charisma / M. Gunter // *Journal of communications*. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2-54.

16. Hummel R. P. Psychology of charismatic followers / Ralph P. Hummel // *Psychological Report*. 1975. December. P. 759.

*Стаття надійшла до редколегії: 29.11.2017*